



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en las
Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario
en el distrito de Imperial UGEL N° 08- Cañete, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Dionisia Ysabel Gutierrez Garay

Br .Etel Raymunda Cornejo Pérez

ASESORA:

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2015

JURADOS CALIFICADORES

Dr. Presidente

Dr. Secretario (el revisor de la tesis)

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo
Vocal

Dedicatoria

A nuestro divino redentor por permitirnos llegar a culminar esta etapa de nuestra formación profesional.

A mis padres Nolberto y Constanza como seres celestiales me protegen y guían mis pasos.

A mis hermanos Daniel, Edgardo, Elías, Guillermo, Esteban, Cesar y sobrinos por ser mi fortaleza y fuente de energía para mi superación profesional.

A las personas que se encuentran presentes en mi vida demostrándome siempre su afecto y dedicación.

Dionisia Ysabel

A mi madre Alejandrina que desde el cielo guía mis pasos y a mi padre Abel por acompañarme en los momentos importantes de mi vida.

A mis hijos Abel, Erick y Kevin quienes son la razón y esfuerzo de superación de mi vida profesional.

A aquellas personas que significan mucho y son apoyo incondicional en mi vida.

Etel Raymunda

Agradecimiento

A nuestra asesora Dora Ponce, quien estuvo presente entregándonos sus sabias enseñanzas, apoyándonos y brindándonos toda la información en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A los colegas que nos han apoyado en la realización de la presente investigación.

A quienes siempre nos alentaron para continuar con nuestros estudios y superación

A todos ustedes muchas gracias.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Dionisia Ysabel Gutierrez Garay, estudiante del Programa de educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 15479444, con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Imperial UGEL N° 08-Cañete, 2014” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría compartida con Etel Raymunda Cornejo Pérez
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Cañete, diciembre del 2014

Firma.....

Nombres y apellidos Dionisia Ysabel Gutierrez Garay

DNI: 15379444

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Etel Raymunda Cornejo Pérez, estudiante del Programa de educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 15403994, con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Imperial UGEL N° 08-Cañete, 2014” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría compartida con Dionisia Ysabel Gutierrez Garay.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Cañete, diciembre del 2014

Firma.....

Nombres y apellidos Etel Raymunda Cornejo Pérez

DNI: 15403994

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster con mención en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación denominado: “Clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Imperial UGEL N° 08- Cañete, 2014” La investigación tiene la finalidad de demostrar que con un buen clima organizacional se consigue el mejorar el buen desempeño docente.

La presente investigación está dividida en seis capítulos:

El capítulo I, presenta la realidad problemática, formulación del problema, la justificación y los objetivos; el capítulo II, referido a los antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico, las variables de estudio y perspectiva teórica; el capítulo III, lo conforma la formulación de hipótesis, identificación, descripción y operacionalización de variables; el capítulo IV lo conforma el tipo de estudio, población, muestra y muestreo, criterio de selección, técnicas e instrumento de recolección de datos, validación y confiabilidad de instrumentos, procedimiento y métodos de recolección de datos; el capítulo V presentamos los resultados de la investigación y la contratación de hipótesis; el capítulo VI la discusión, conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Esperamos señores miembros del jurado que Ustedes nos otorguen la aprobación de nuestro estudio realizado con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el Grado Académico de maestría con mención en Administración de la Educación.

Las autoras

Índice

	Página
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION	xiv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Realidad problemática	17
1.2 Formulación del problema	20
1.3 Justificación, relevancia y contribución	21
1.4 Objetivos	22
II. MARCO REFERENCIAL	
2.1. Antecedentes	25
2.1.1. Antecedentes nacionales	25
2.1.2. Antecedentes internacionales	27
2.2. Marco teórico del clima organizacional	31
2.2.1. Definición de clima organizacional.	31
2.2.2. Dimensiones de clima organizacional.	34
2.2.3. Perspectiva teórica de clima organizacional	48
2.3. Marco teórico de desempeño docente	51
2.3.1. Definición de desempeño docente	51
2.3.2. Dimensiones del desempeño docente.	54
2.3.3. Perspectiva teórica del desempeño docente	56
III. HIPOTESIS Y VARIABLE	
3.1. Hipótesis	62

3.1.1. Hipótesis general	62
3.1.2. Hipótesis específicas	62
3.2. Identificación de variables	63
3.3. Descripción de variables	63
3.3.1. Definición conceptual	
3.3.2. Definición operacional	
3.4. Operacionalización de variables	64
IV. MARCO METODOLÓGICO	
4.1. Tipo de estudio.	67
4.2. Diseño	67
4.3. Población, muestra y muestreo	68
4.3.1. Población	
4.3.2. Muestra	
4.3.3. Muestreo	
4.4. Criterio de selección	70
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	70
4.6. Instrumentos de recolección de datos	70
4.7. Validación y confiabilidad de los instrumentos	71
4.7.1. Validez de la variable clima organizacional	
4.7.2. Validez de la variable desempeño docente	
4.7.3. Confiabilidad de la variable clima organizacional	72
4.7.4. Confiabilidad de la variable desempeño docente	72
4.8. Procedimiento de la recolección de datos	73
4.9. Métodos de análisis de datos e interpretación de datos	73
V. RESULTADOS	
5.1. Presentación de los resultados descriptivos	76
5.2. Contrastación de las hipótesis	84
5.3. Prueba de hipótesis específica 1	85
5.4. Prueba de hipótesis específica 2	86
5.5. Prueba de hipótesis específica 3	87
5.5. Prueba de hipótesis específica 4	88
5.5. Prueba de hipótesis específica 5	89
DISCUSIÓN	91

CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97

ANEXOS

Anexo 01:	Matriz de consistencia	109
Anexo 02:	Instrumento para medir la variable 1	112
Anexo 03:	Instrumento para medir la variable 2	115
Anexo 04:	Certificados de validez de contenido	121
Anexo 05:	Confiabilidad de los instrumentos	139
Anexo 06:	Base de datos	141
Anexo 07:	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	153

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	64
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente	65
Tabla 3	Distribución de la población	68
Tabla 4	Distribución de la muestra de docentes	69
Tabla 5	Juicio de expertos de la variable clima organizacional	71
Tabla 6	Juicio de expertos de la variable desempeño docente	72
Tabla 7	Estadísticos de fiabilidad de la variable clima organizacional	72
Tabla 8	Estadísticos de fiabilidad de la variable desempeño docente	73
Tabla 9	Distribución de los niveles del clima organizacional y desempeño docente del nivel secundaria	76
Tabla 10	Distribución de los niveles de la apertura al cambio tecnológico y el desempeño docente del nivel secundaria	77
Tabla 11	Distribución de los niveles de recursos humanos y el desempeño docente del nivel secundaria	79
Tabla 12	Distribución de los niveles de la comunicación y el desempeño docente del nivel secundaria	80
Tabla 13	Distribución de los niveles de la motivación y el desempeño docente del nivel secundaria	81
Tabla 14	Distribución de los niveles de la toma de decisiones y el desempeño docente del nivel secundaria	83
Tabla 15	Nivel de correlación y significación del clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria	84
Tabla 16	Nivel de correlación y significación de la apertura a los cambios tecnológicos	85
Tabla 17	Nivel de correlación y significación de los recursos humanos y el desempeño docente del nivel secundaria	86
Tabla 18	Nivel de correlación y significación de la comunicación y el desempeño docente del nivel secundaria	87
Tabla 19	Nivel de correlación y significación de la motivación y el desempeño docente del nivel secundaria	88
Tabla 20	Nivel de correlación y significación de la toma de decisiones y el desempeño docente del nivel secundaria	89

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow	45
Figura 2	Diagrama del diseño correlacional	68
Figura 3	Niveles del clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria	76
Figura 4	Niveles de la apertura a los cambios tecnológicos y el desempeño docente del nivel secundaria	78
Figura 5	Niveles de recursos humanos y el desempeño docente del nivel secundaria	79
Figura 6	Niveles de la comunicación del clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria	80
Figura 7	Niveles de la motivación del clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria	82
Figura 8	Niveles de la toma de decisiones del clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria	83

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario en el distrito de Imperial UGEL N° 08- Cañete, 2014? y el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario en el distrito de Imperial UGEL N° 08 Cañete, 2014

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 120 docentes del nivel *secundaria*. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

En la investigación, se ha encontrado que existe una correlación alta de $r = 0,761$ entre clima organizacional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Imperial, UGEL N° 08 – Cañete, con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $p = 0,000$.

Palabras claves: clima, desempeño, comunicación, motivación, toma de decisiones.

Abstract

The present research work had like general problem: What is the relation that exists between the climate organizational and the teaching performance in the public educational institutions of the secondary level in the district of Imperial UGEL N ° 08 - Small pipe, 2014? and the general target was: To determine the relation that 08 exists between organizational climate and teaching performance in the public educational institutions of the secondary level in the district of Imperial UGEL N ° Small pipe, 2014.

The type of investigation was basic of descriptive nature – correlational, the design was not experimental of court(cut) cross street - correlational. The sample was shaped by 120 teachers of the level secondary. The skill (technology) of the survey was applied with questionnaire type climbs of Likert for both variables.

In research, it has been found that there is a high correlation of $r = 0.761$ between organizational climate and teacher performance of educational institutions of secondary education in the district of Imperial, UGELs No. 08 - Cañete, with a significance level of $\alpha = 0.05$ and $p = 0.000$.

Keywords: climate, performance, communication, motivation, decision-making.

INTRODUCCIÓN

Una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas que actúan juntas para el logro de un propósito específico determinado por la organización. Todas las organizaciones tienen un propósito, una estructura y una colectividad de personas. La institución educativa es una organización y está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los grupos e individuos. La interacción de los componentes antes mencionados produce patrones de relación variados y específicos que encajan en lo que se ha denominado clima organizacional.

La importancia del conocimiento del clima organizacional se basa en la influencia que este ejerce en el desempeño de los docentes siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumento de investigación educativa. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en el desempeño de los docentes y de la institución en general. Por consiguiente, consideramos que un adecuado clima organizacional influirá directamente sobre la gestión de la institución educativa y por tanto en el desempeño de los docentes.

Es por ello que la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria de las Instituciones Educativas del distrito de Imperial jurisdicción de la UGEL N° 08 – Cañete, 2014.

La presente investigación está dividida en seis capítulos:

En el Capítulo I, contiene la realidad problemática, la formulación del problema, la justificación, relevancia y contribución y objetivos de la investigación.

En el Capítulo II, contiene el marco referencial, antecedentes nacionales y antecedentes internacionales, el marco teórico y las perspectivas teóricas de

ambas variables sobre el tema a investigar: clima organizacional y desempeño docente.

En el Capítulo III, las hipótesis, las variables de estudio, las definiciones conceptuales, definiciones operacionales y la operacionalización de las variables.

El Capítulo IV, corresponde al marco metodológico, tipo de investigación, población, muestra, muestreo, los criterios de selección de la muestra, las técnicas e instrumentos, las validaciones, la confiabilidad y el método de análisis de datos.

En el capítulo V, corresponde a los resultados de la investigación a través de la estadística descriptiva e inferencial.

En el capítulo VI, corresponde a la discusión de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente las referencias bibliográficas utilizadas.